

## Resumen de la política de licencia parental

El beneficio de licencia parental proporciona tiempo libre del trabajo y continuidad del pago para los socios elegibles que están esperando un hijo o requieren tiempo para cuidar y vincularse con su hijo recién nacido o adoptado. Esta política se aplica a todos los socios elegibles que esperan un hijo o requieren tiempo para cuidar y vincularse con su hijo recién nacido o adoptado.

- Requisitos de elegibilidad para la licencia

- Licencia por maternidad

1. La licencia por maternidad es una ausencia temporal y se aplica a las mujeres embarazadas o a las que acaban de dar a luz y que necesitan tiempo libre por el embarazo o el parto. La licencia por maternidad es uno de los componentes de los beneficios que pueden estar disponibles para las socias elegibles durante el embarazo o tras el nacimiento de un hijo, lo que incluye, entre otras, a las políticas de discapacidad a corto plazo (STD) y la Ley de Ausencia Médica Familiar (FMLA) de Cintas.
2. Los beneficios de la licencia por maternidad son una mejora y se excluyen de los beneficios STD actuales de Cintas. Las socias deben reunir las condiciones necesarias para recibir los beneficios en virtud de la política de STD de Cintas, que se detalla en la política corporativa C-159, para ser elegibles a los beneficios de la licencia por maternidad.
3. Cuándo finaliza la elegibilidad
  1. La cobertura finaliza a la medianoche de la primera fecha entre las siguientes:
    - a. La fecha en la que la socia deja de cumplir los requisitos de elegibilidad indicados en esta política o en la política corporativa C-159.
    - b. La fecha en que la socia deja su empleo.
4. Los grupos no elegibles para el beneficio de licencia por maternidad de Cintas incluyen:
  1. Las socias de producción por horas que tienen menos de un año de servicio.
  2. Socias temporales.
  3. Las socias que participan en un convenio colectivo, es decir, las empleadas del sindicato, a menos que esté específicamente previsto en el convenio colectivo.
  4. Las socias a tiempo parcial que trabajan menos de 30 horas a la semana.

- Licencia parental

1. La licencia parental permite al socio tomar hasta dos semanas consecutivas de licencia no remunerada por el nacimiento o la adopción de un hijo en los primeros cinco meses

a partir de la fecha de nacimiento o adopción. Para ser elegible para la licencia parental, el socio no debe estar afiliado a un sindicato, debe estar activo y trabajar a tiempo completo al menos 30 horas semanales. La licencia parental es uno de los componentes de los beneficios que pueden estar disponibles para ti tras el nacimiento o la adopción de un hijo del socio, incluidas, entre otras, la STD de Cintas, y las políticas de FMLA.

1. La licencia parental es independiente de la STD y/o la FMLA y puede añadirse a una licencia por STD aprobada, a una licencia por maternidad o a una licencia FMLA.

- Beneficios de la licencia por maternidad

- El beneficio de la licencia por maternidad proporciona un pago del 100 % de los ingresos semanales durante una licencia por maternidad aprobada por un máximo de seis semanas de salario.
  1. Los pagos de la licencia por maternidad comienzan en el primer día completo de una licencia por maternidad aprobada según lo determinado por el administrador de licencias de terceros de Cintas (Matrix).
- Pagos de la licencia por maternidad: los pagos de la licencia por maternidad comienzan a efectuarse tan pronto como resulte posible desde el punto de vista administrativo con el siguiente período de pago previsto habitualmente tras la aprobación.
  1. Los pagos solo se efectuarán por el tiempo aprobado de la licencia. Si el pago semanal se realiza por menos de una semana, el pago se hará en incrementos diarios.
- Programas estatales de discapacidad y otras compensaciones por discapacidad
  1. Los socios pueden calificar para los programas estatales de discapacidad y en el caso de las socias, de maternidad. Entre estos Estados se incluyen, entre otros, los siguientes: Nueva York, California, Nueva Jersey, Hawái, Massachusetts, Washington, Connecticut y Rhode Island. Cada Estado puede tener diferentes requisitos de elegibilidad para sus programas de discapacidad. Por ejemplo, los socios que trabajan menos de 30 horas a la semana pueden ser elegibles para los beneficios de discapacidad del Estado de Nueva York.
  2. Es de suponer que el socio tendrá derecho al pago máximo por discapacidad del Estado y los pagos por maternidad se compensarán. En Nueva York, Massachusetts y Hawái el socio recibirá el pago de Matrix, no del Estado.
  3. El socio debe ponerse en contacto con la agencia pertinente de su Estado para iniciar el proceso de licencia estatal por discapacidad (excepto en el caso de los socios que residen en Nueva York, Massachusetts o Hawái, que deberán seguir poniéndose en contacto con Matrix). Los socios deben remitir a su gerente todos los formularios de

permiso estatal que deban ser cumplimentados por el empleador. El socio o el gerente debe devolver el formulario a la agencia estatal.

➤ Impuestos y otras deducciones de la nómina

1. Los pagos de la licencia por maternidad se abonan a través de PartnerConnect como una continuación del pago habitual. Los impuestos y otras deducciones de la nómina, incluidas las deducciones por primas de beneficios, se retienen de cualquier pago recibido en función de las mismas retenciones de impuestos y deducciones de primas de beneficios que el socio tiene para su cheque de pago habitual.
2. Si ha transcurrido un tiempo entre el último día de trabajo de la socia y el momento en que se aprueba la licencia por maternidad (y la socia no recibió ningún pago) o la compensación estatal por discapacidad hace que la socia no reciba el pago de Cintas, todas las deducciones de la prima de beneficios se acumularán y se cobrarán tan pronto como sea administrativamente posible en futuros pagos o cheques.

➤ Requisitos de notificación

1. En el caso de una licencia por maternidad **planificada**, la socia debe ponerse en contacto con Matrix llamando al 866-256-4131 como máximo 30 días antes de su último día de trabajo previsto. Una vez iniciada la licencia la socia o gerente deberá llamar a Matrix para confirmar el último día trabajado.
2. Si desea dar comienzo a una licencia por maternidad **no planificada**, la socia debe ponerse en contacto con Matrix llamando al 866-256-4131 en un plazo de 3 días a partir de estar ausente en el trabajo. La socia también debe notificar a su gerente lo antes posible.
3. No se aceptarán avisos fuera de plazo. Las licencias que no se informen con una antelación razonable a los plazos requeridos se denegarán.
4. Matrix consultará a la socia sobre la licencia para ausentarse, le explicará el programa de beneficios de la licencia por maternidad y le ayudará a iniciar la licencia.
5. Tras la notificación, Matrix se pondrá en contacto con el médico de la socia para reunir la información necesaria para tramitar la licencia.
6. La socia es responsable de garantizar que el médico responda a la solicitud de Matrix en un plazo de 15 días a partir de la fecha del primer contacto. Esta es una fecha límite estricta y no se permitirán excepciones por presentaciones fuera de plazo. Si el médico no responde a la carta en el plazo establecido, se denegará la solicitud de la licencia.

7. Una vez que Matrix reciba toda la información necesaria, un especialista en beneficios por discapacidad revisará la licencia en un plazo de 5 días hábiles para determinar si la información médica recibida avala la licencia por maternidad.
8. En el caso de aprobarse, Matrix deberá hacer lo siguiente:
  1. Notificar a la socia por teléfono y hacer un seguimiento por carta.
  2. Notificar al gerente de la socia y al responsable de RR. HH. por correo electrónico.
  3. Asegúrate de que cualquier licencia FMLA aplicable se ejecute simultáneamente con la licencia por maternidad.
    - a. La protección del trabajo en virtud de la licencia FMLA de Cintas se ejecutará simultáneamente con la licencia por maternidad durante un máximo de 16 semanas. Las socias también pueden ser elegibles para un tiempo de licencia adicional si así lo exige la legislación estatal o municipal.
  4. Si la socia no notifica a Matrix su licencia por maternidad dentro de los plazos establecidos o si el médico de la socia no aporta la documentación médica adecuada para justificar la licencia por maternidad, Matrix no aprobará la licencia por maternidad.

- Beneficios de la licencia parental

- El beneficio de la licencia parental proporciona al socio dos semanas de ausencia no remunerada del trabajo tras el nacimiento o la adopción de un hijo.
  1. La licencia parental no es concurrente con ningún otro tipo de licencia.
- Los socios que deseen utilizar la licencia parental deben notificarlo a su gerente tan pronto como sea posible y rellenar el formulario de “Solicitud de licencia parental”.
- La “Solicitud de licencia parental” deberá ser rellenada por el socio, aprobada por el gerente o supervisor del socio, y entregada a Recursos Humanos.

*Este es un resumen de la licencia parental de la política corporativa y no pretende cubrir todo lo que contiene la política oficial. Si los socios tienen alguna pregunta o necesitan información adicional relacionada con la licencia parental, deben hablar con su gerente o gerente de RR. HH., o solicitar una copia de la licencia parental de la política corporativa.*